

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntunan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Menurut Suwantno (2011:16) mengatakan bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang professional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk Bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada oragnisasi pemerintah, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.

Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh memenuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerja menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu kerja untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. (Arianty dkk., 2016, hal. 2).

Sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam kegiatan bisnis, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang tepat dalam posisinya dan pada waktu yang tepat akan menghasilkan produktivitas yang optimal dalam sebuah kegiatan bisnis. (Saripuddin dkk., 2015, hal. 136) Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam ,sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. (Sutrisno, 2016, hal. 1).

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. (Sutrisno, 2016, hal. 2). Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreatifitas dan imajinasi. (Arianty dkk., 2016, hal. 2).

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. (Wibowo, 2014, hal. 93)

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditunjukkan baik pada karyawan lama maupun karyawan yang baru. Seperti yang dikemukakan Desseler bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta ketrampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu organisasi. Maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan organisasi. Agustina mengemukakan bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak

dapat ditinggalkan dalam suatu organisasi. Organisasi merasa memerlukan pelatihan bagi karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada karyawan, bagi karyawan pelatihan memberikan manfaat seperti tambahan, pengetahuan, ketrampilan kerja.

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2007:16) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaan.

Sebuah instansi harus didukung Sumber Daya Manusia yang cakap karena Sumber Daya Manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Notoatmojo, 2003:2).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan (Ambar T. S dan Rosidah 2003 :175) untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, pra pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67), untuk meningkatkan mutu atau kinerja harus diartikan untuk mempertinggi ketrampilan dan kecepatan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Widjadja, 2006:73), untuk menciptakan Sumber Daya Manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan

wawasan karyawan. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan karyawan secara keseluruhan.

Peningkatan prestasi kerja dan pelatihan yang sudah dilakukan pada Universitas Kristen Artha Wavana Kupang terdapat beberapa pelatihan seperti pelatihan sinergi pelatihan pusat Pendidikan berkelanjutan (CEC) di Universitas Kristen Petra Surabaya

Dalam pelatihan tersebut di atas terdapat tiga pelatihan yang sudah pernah diikuti antara lain pelatihan sumber daya manusia, pelatihan pemasaran digital, dan humas operasional.

Kustanto menyatakan bahwa pengetahuan, ketrampilan, atau keahlian, kemampuan, sikap mental dan perilaku dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini kinerja karyawan memiliki arti sinonim dengan produktivitas kerja karyawan.

Untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam organisasi, kinerja positif yang memuaskan dan timbul kesediaan untuk tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi, serta memperlancar pencapaian tujuan.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Spector menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan karyawan dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik dari *level top, middle* maupun karyawan pelaksana. Faktor kepuasan kerja karyawan sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi karyawan, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah "*happy employee, happy customer*", yang berarti memberi kepuasan terhadap para pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Keadilan dilakukan berbagai penelitian yang salah satunya hasilnya adalah bahwa orang yang

menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Hal yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika adil dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat peningkatan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan bekerja.

Upaya peningkatan produktifitas merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sekelompok orang dalam suatu organisasi, produktivitas kerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan memperlumuda perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sesuai dengan hasil penelitian dari Universitas Kristen Artha Wacana Kupang, Berikut ini adalah tabel dengan jumlah pegawai pendidikan dan training sebagai berikut.

Tabel 1. 1. Daftar Kegiatan SDM BAUK UKAW

No	Kegiatan	Waktu	Pelaksanaan	Keterangan
1.	Pengembangan pegawai Studi banding di Univ. Kristen Duta Wacana Jogja	2018		- Bidang SDM 1 orang - Bidang keuangan 3 orang
2.	Studi banding di Univ. Pembangunan Jaya Jakarta Selatan Pelatihan online bidang : SDM, Promosi, Manajemen Mutu, Humas dan Kerjasama Keuangan Dan Akuntansi	2019		- Bidang SDM 1 orang - Bidang keuangan 3 orang
		2022		Peserta : 50 orang terdiri dari Dosen dan Tendik (31 Jan s/d 29 Juli 2022)
3.	Penilaian kinerja	Setiap tahun		Berupa : Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

Sumber: Universitas Kristen Artha Wacana Kupang

Faktor-faktor yang dapat memperbaiki produktivitas kinerja karyawan antara lain kerja sama kelompok, metode-metode, mekanisme, pemberi inisiatif, pelatihan / pendidikan dan pengembangan. Dari beberapa factor diatas dan hasil observasi yang dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia masih kurang terlaksana. Tidak adanya program pelatihan dan pengembangan yang memadai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan organisasi yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi itu sendiri., maka para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan produktifitasnya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai.

Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisien kinerja dalam kaitannya dengan sumber daya manusia. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas Input (misalkan melatih tenaga kerja supaya bekerja lebih giat, memperbaiki cara kerja membuat laporan, mengganti computer dengan yang lebih canggih), atau memperbaiki proses supaya mengurangi pemborosan (misalkan mengurangi aktivitas yang tidak berorientasi menghasilkan Output). Jika produktivitas karyawan tinggi maka karyawan mampu menunjukkan jumlah

hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Manusia yang menjadi sumber daya juga dituntut terampil dalam mengolah dan keuangan atau manajemen keuangan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan komitmen dari para anggotanya atau karyawannya, mereka dapat bekerja dengan dilandasi oleh komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini tidak dapat dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. Dessler mengatakan bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia maka karyawan yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosioanal dan fisik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ani Yunaningsih (2007), Faudzan Nur Ashari (2010) menghasilkan kesimpulan bahwa Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas dan Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan bersifat positif dan Kurniawan Hadisaputra (2008) berkesimpulan bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh penting pada Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Produktifitas Kerja Tenaga Kependidikan dan berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba membahas Pelatihan Kerja yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah penelitian yang berjudul “ Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Peningkatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang”

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka penulis merumuskan masalah pokok sebagai berikut “ Analisis Pengaruh Pelatihan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja tenaga kependidikan Pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang”

1.3.Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka menjadi persoalan penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan ?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kependidikan ?

1.4. Tujuan dan Manfaat penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan .

1.4.2. Manfaat Penelitian

Dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan sebagai salah satu bahan pertimbangan ataupun

sumbangan pemikiran bagi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang dalam melakukan pengelolah sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.